

新疆国统管道股份有限公司 工资总额管理办法

第一章 总则

第一条 为建立健全与劳动力市场相适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制，健全完善激励约束机制，增强企业活力和竞争力，促进高质量发展，根据国务院《关于改革国有企业工资决定机制的意见》（国发〔2018〕16号）、国资委《中央企业工资总额管理办法》（国资委第39号令）、《中央企业工资总额管理办法实施细则》（国资发考分规〔2019〕94号）、国家有关收入分配政策规定和《中国铁路物资集团有限公司工资总额管理办法》，结合新疆国统管道股份有限公司（以下简称“股份公司”）实际，制定本办法。

第二条 本办法适用于纳入财务合并报表范围内的股份公司及股份公司下属各子分公司。股份公司下属各子分公司以下统称“所属各单位”。

第三条 本办法所称工资总额，是指由企业在一个会计年度内直接支付给与企业建立劳动关系的全部职工（包括在岗职工、离岗仍保留劳动关系的职工）的劳动报酬（含生活费）总额，包括工资、奖金、津贴、加班工资、特殊情况下支付的工资等。

第四条 股份公司工资总额实行预算管理。股份公司每年度围绕发展战略，按照国家收入分配宏观政策和国资委工资总额管理有关要求，根据生产经营目标、经济效益情况和人力资源管理要求，对工资总额的确定、发放和职工工资水平的调控，做出预算安排，并进行监督检查。

工资总额是人工成本的重要组成部分，股份公司在工资总额预算管理的基础上，按照国家和国资委关于人工成本管理有关规定，结合生产经营管理实际，加快建立健全人工成本管控体系，逐步实现对人工成本的统筹管理。

第五条 工资总额管理应遵循以下原则：

（一）坚持市场化改革方向。建立健全与生产经营目标相统一，与人工成本承受能力和劳动力市场相适应，激励约束并举、效率公平并重，符合股份公司改革发展实际的内部工资分配和决定机制。

（二）坚持业绩效益导向。完善工资总额与财务预算、业绩效益目标紧密挂钩、与经济效益和劳动生产率水平提高相匹配的工资效益联动机制，切实实现职工工资能增能减，充分调动职工创效主动性和积极性，不断优化人工成本投入产出效率，持续增强企业活力。

（三）坚持分类管理。按照企业功能定位、行业特点、发展阶段等情况，对所属各单位工资总额实施差异化管理方式和决定机制，引导落实股份公司改革发展任务目标。

（四）坚持分级管理。坚持系统调控和企业自主分配相结合，健全完善工资总额分级管理体制，逐级落实管理责任，股份公司依法依规自主决定所属企业内部薪酬分配，逐步落实符合条件的所属各单位董事会/执行董事职工工资分配管理权。

（五）坚持规范管理。严格按照国家收入分配政策规定和国资委有关管理要求，强化事前引导，加强事中监控和事后检查，规范开展工资总额管理工作。

第二章 工资总额分类分级管理

第六条 股份公司根据有关规定要求，制定股份公司工资总额管理办法，根据企业功能定位、公司治理、人力资源管理市场化程度等情况，对所属各单位工资总额预算实行核准制或者备案制管理。

第七条 对所属各单位一般均实行工资总额预算核准制管理，根据股份公司有关工作要求，科学合理编制职工年度工资总额预算方案，报股份公司核准后实施。

第八条 对以经济效益为主要考核指标、法人治理结构健全、三项制度改革到位、收入分配管理规范所属各单位，经股份公司同意后，工资总额预算探索实行备案制管理。结合股份公司落实所属各单位董事会/执行董事职权工作推进计划，另行研究制定具体实行条件、范围、程序及要求等。

第九条 实行工资总额预算备案制管理的所属各单位，根据股份公司管理规定和调控要求，结合实际制定本企业工资总

额管理实施细则，报经股份公司同意后，依照办法科学合理编制职工年度工资总额预算方案并组织实施，股份公司对其年度工资总额预算进行备案管理。

第十条 根据企业功能定位、生产经营管理等情况，对工资总额进行差异化分类核定。

（一）对以经济效益为主要考核指标的所属各单位，职工工资总额主要与利润总额等反映经济效益的指标挂钩。职工工资水平根据企业经济效益和市场竞争能力，结合市场或者行业对标情况合理确定。

（二）对以承担专项工作为主要目标任务的所属各单位，职工工资总额与反映经济效益指标挂钩的同时，根据实际增加完成专项工作任务等情况的指标。职工工资水平根据企业发挥作用贡献，结合所处行业职工工资水平等因素合理确定。

（三）对以承担服务保障功能为主要目标的所属各单位，职工工资总额主要与反映成本控制、服务质量、营运效率和保障能力等情况的指标挂钩。职工工资水平根据服务质量状况，结合收入分配现状、所处行业平均工资等因素合理确定。

第十一条 工资总额预算经股份公司核准或者备案后，由所属各单位根据其所属企业情况，按照内部绩效考核和薪酬分配管理要求，建立健全本企业工资总额预算管理体系，并组织开展预算编制、执行及内部监督评价工作。

第十二条 对主要承担股份公司重大专项任务，或者处于

筹建期、初创期、重组改制期等特殊发展阶段的所属各单位，按照国家和国资委收入分配政策要求，根据改革推进情况，经企业申请、股份公司同意，可以探索实行“一企一策”更加灵活高效的工资总额管理方式。对企业因承担和实施重大科技创新项目等特殊事项支付的工资总额，建立特殊事项管理清单，实行单列管理。

第三章 工资总额决定机制

第十三条 股份公司工资总额预算一般以单一会计年度进行管理，以所属各单位上年度工资总额清算数为基础，根据当年经济效益和劳动生产率预算情况，参考劳动力市场价位，分类确定工资总额决定机制，合理编制年度工资总额预算。

第十四条 所属各单位工资总额预算基数按上一年度清算评价数确定。对上年因兼并重组导致年度间预算口径不可比及一次性因素等特殊情形，经申请确属实的，可对预算基数进行适当调整。

第十五条 按照建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和正常增长机制有关要求，建立主要由工资效益联动、效率对标调节和工资水平调控的工资总额决定机制。

第十六条 工资效益联动机制

（一）对以经济效益为主要考核指标的所属各单位，工资总额预算主要与利润总额指标挂钩，根据利润总额年度预算增

减情况，结合年度经营业绩考核净利润目标值先进程度，分类分档确定工资总额预算水平。

1. 企业利润总额增长的，当年工资总额增幅最高可在不超过利润总额增长范围内确定。当净利润目标值为高档水平时，可与利润总额增幅同步；当净利润目标值为中档水平时，可不超过利润总额增幅的 90%；当净利润目标值为基准值且高于上年水平时，可按不超过利润总额增幅的 80%。

同时，对符合所属企业负责人增量利润奖励提成条件的企业，在工效联动工资总额的基础上，原则上按照不超过增量利润的 30%给予增量提成奖励工资总额。具体提取比例根据当年工资总额来源、经营效益增长等情况综合确定。

2. 企业利润总额下降的，除受政策调整、不可抗力等非经营性因素影响外，无论处于哪档目标值，工资总额均应下降。具体降幅结合利润下降幅度、净利润考核目标值档位及人力资源结构等实际情况，分别按照不低于利润总额降幅的 10%、20%、30%合理确定。

企业利润总额降幅较大，导致按工资效益联动机制确定的工资总额降幅较大的，综合考虑企业支付能力、职工工资水平等因素，当年工资总额降幅可按照不超过 20%确定。

（二）对以主要承担专项工作目标任务及以承担服务保障功能为主要目标的所属各单位，可申请将工资总额划分为保障性工资总额和效益性工资总额两部分，分别实施不同的工资决

定机制。

1. 根据企业功能定位、行业特点等情况，合理确定保障性和效益性工资总额比重，原则上三年保持不变。其中，保障性工资总额主要保障职工工资刚性支出，对以主要承担专项工作目标任务的企业，原则上不超过年度工资总额的 50%；对以承担服务保障功能为主要目标的企业，原则上不超过年度工资总额的 60%，特殊情况可按不超过 80%确定。

2. 保障性工资总额增长根据年度考核任务完成情况确定。其中，完成年度考核任务的，保障性工资总额增幅参考居民消费价格CPI等确定。未完成年度考核任务的，保障性工资总额应下降，降幅根据目标完成情况具体确定，最大降幅不超过 5%。

3. 效益性工资总额参照本办法工资效益联动机制、效率调节机制有关规定执行，增幅最高不超过年度工资总额增长调控线。

（三）企业利润总额实际完成值与年初预算、申报值存在差异的，一般仍按照年初考核目标值档位并根据实际完成情况确定工资总额预算。

（四）企业受国家政策调整、不可抗力等因素影响导致效益大幅下降的，适当考虑政策性减利等因素，合理确定与效益联动的工资总额预算。

（五）根据改革发展和生产经营需要，对做出重大突出贡献的所属各单位，给予工资总额专项特别奖励。

第十七条 人工成本效率调节机制

(一) 在工资效益联动机制确定的工资总额基础上, 根据劳动生产率、人工成本利润率对标评价情况, 对工资总额预算合理调整。

(二) 企业经济效益增长的, 按照以下对标评价系数, 适当调整工资总额预算增幅。

对标评价系数		人工成本利润率对标值			
		1.2 及以上	0.8 (含) -1.2	0.4 (含) -0.8	0.4 以下
劳动生产率对标值	1 及以上	1.1	1	0.9	0.8
	1 以下	1	0.9	0.8	0.7

注: 劳动生产率对标值=本企业劳动生产率/行业平均劳动生产率; 人工成本利润率对标值=本企业人工成本利润率/行业平均人工成本利润率。

(三) 企业经济效益下降的, 但劳动生产率未下降且人工成本利润率高于行业平均水平 30%及以上的, 工资总额可适当少降。

第十八条 企业工资总额在预算范围不发生变化的情况下, 原则上增人不增资、减人不减资, 但发生兼并重组、新设企业或机构等情况的, 在同步调整工资效益挂钩指标的情况下, 可以据实合理增加或者减少工资总额。

第十九条 建立工资总额特殊事项清单制度

（一）根据国资委有关政策精神，结合股份公司实际，将有关事项纳入工资总额特殊清单事项，经股份公司认定后，予以适度支持。主要包括：

1. 设立国家重点实验室、国家工程实验室等国家级创新平台，吸引和保留两院院士、关键核心技术攻关领军人才及团队。

2. 科技型企业分红激励及落实《中华人民共和国促进科技成果转化法》实施分红激励等情况。

3. 落实集团公司重大战略，承担重大专项任务和项目团队，实施“走出去”战略设立境外企业等情况。

4. 发生兼并重组、新设企业或机构及处于筹建期、初创期、重组期等特殊阶段的企业。

5. 企业“处僵治困”、分离移交办社会职能、落实劳动合同法有关规定规范用工管理和执行最低工资标准。

6. 完善内部人才队伍结构，引进的海内外高层次和紧缺人才、优秀高校毕业生。

7. 符合政策规定的其他事项。

（二）根据发展形势变化、不同阶段改革发展重点任务等情况，对特殊事项清单管理项目进行动态调整。

（三）企业实施特殊事项所需工资总额，在与经济效益联动的工资总额预算内解决有困难的，报股份公司认定后，可在年度工资总额预算内实行专项核算、单列管理，不列入工资总

额预算基数，不与经济效益指标挂钩。

（四）企业应严格适用对象、范围、标准等。特殊事项清单项目一经确定，在一定时期内保持稳定。支出水平根据企业竞争力、当期效益工资增长和劳动力市场价位等情况合理确定。除企业预算单位范围变化情况外，特殊事项工资总额占年度工资总额的比重原则上不超过10%。

（五）企业应在年度预算方案中对特殊事项清单项目和所需工资总额进行申报。预算年度结束后，特殊事项清单范围内实际支出的工资总额，纳入年度工资总额预算清算评价范围，在核实企业财务报表、管理制度、薪酬发放信息等证明材料的基础上，由股份公司进行审核认定。对不符合清单管理条件或超额列支的，企业应当予以冲回调整。

第二十条 工资水平调控机制

（一）为确保股份公司工资总额不超过上级集团核准备案的工资总额，根据国家规定的国有企业工资增长调控目标、企业经济发展指标、职工平均工资水平等情况，参考劳动力市场价位和工资指导线，股份公司综合确定所属各单位年度工资总额增长调控线，合理适度调控工资水平增长。

（二）股份公司及所属各单位职工平均工资增幅应当与本企业经济效益增长相匹配，与职工平均工资水平相协调，职工平均工资增幅原则上应当低于全部职工平均工资增幅。

（三）建立工资总额储备金制度。根据上级集团核准备案

的工资总额和股份公司工资总额增长及工资水平调控情况，对所属各单位当年应发未发工资总额部分，经股份公司批准后，可以记账方式，作为工资总额储备金，结合工资支付和人工成本承受能力，在以后年度使用，发挥以丰补歉的作用。

第四章 工资总额管理程序

第二十一条 股份公司人力资源部（党委干部部）是工资总额的归口管理部门，负责制定工资总额管理制度，组织开展工资总额预算编制、执行及内部监督、决算评价工作。

第二十二条 所属各单位人力资源部门根据本单位年度经营目标、人力资源规划和工资总额管理制度要求，做好本单位工资总额预算编制上报、执行、内部分配管理等工作。

第二十三条 工资总额管理作为全面预算管理的组成部分，按照股份公司全面预算管理要求履行编制申报、决策批复及调整等管理流程。具体如下：

（一）预算编制和申报。股份公司根据国资委政策要求、经济效益预算、职工平均工资等情况，每年初编制发布人工成本预算编制原则。所属各单位每年初根据本制度、人工成本预算编制原则及调控要求，结合实际，科学编制本企业职工年度工资总额预算方案，报股份公司审批备案。

（二）预算批复和预控。股份公司根据子企业经营预算情况和工效联动情况，审核汇总所属各单位工资总额预算经股份公司决策后下达预算批复，并从严从紧下达年度预控计划。

（三）预算执行。所属各单位在工资总额预算和预控计划范围内，按照内部绩效考核和薪酬分配制度要求，自行决定工资发放方式、进度节奏及内部分配结构水平等。

（四）预算调整及调控。每年 11 月底，所属各单位根据当年经济效益预计完成情况申请工资总额预算调整。股份公司根据上级集团工资总额政策要求，结合经营业绩预计完成情况和所属各单位预算调整申请情况，对所属各单位工资总额进行调控并下达年度工资总额调控计划。

（五）决算评价。股份公司依据经审计的财务决算数据，参考企业经营业绩目标完成情况，对所属各单位上年度工资总额执行情况、执行收入分配有关政策要求等情况进行决算评价，并出具评价意见。

第二十四条 股份公司建立工资总额预算动态监控制度，对子企业人员变动、工资发放、人工成本投入产出等主要指标执行情况进行跟踪监测，定期发布跟踪结果，督促企业加强预算执行情况的监督和控制。

第五章 企业内部分配管理

第二十五条 所属各单位应根据国家有关政策要求及本办法规定，持续深化企业内部收入分配制度改革，不断健全完善职工工资能增能减机制。

第二十六条 所属各单位应建立健全以岗位绩效工资制为主的基本分配制度，建立基于岗位体系和业绩考核体系的薪酬

管理制度，推进全员绩效考核，健全完善业务人员收付实现制考核，合理确定各类人员薪酬水平，逐步提高关键核心岗位的薪酬市场竞争力，调整不合理的收入分配关系。

第二十七条 坚持短期和中长期激励相结合，按照国家有关政策，积极探索建立健全正向激励体系，对符合条件的核心骨干人才实行股权激励和分红激励等中长期激励措施。

第二十八条 严格清理规范工资外收入，企业所有工资性支出应按照有关财务会计制度规定，全部纳入工资总额核算，不得在工资总额之外列支任何工资性支出。

第二十九条 规范职工福利保障管理，严格执行国家关于社会保险、住房公积金、企业年金、福利费等政策规定，不得超标准、超范围列支。企业效益下降的，应当严格控制职工福利费支出。

第三十条 加强企业人工成本监测预警，建立全口径人工成本预算管理制度，严格控制人工成本不合理增长，不断提高人工成本投入产出效率。

第三十一条 健全完善企业内部监督机制，企业内部收入分配制度、中长期激励计划及实施方案等关系职工切身利益的重大分配事项应当履行必要的决策程序和民主程序。股份公司对所属各单位薪酬福利管理纳入财务管理和审计监督的重要内容。

第六章 工资总额监督检查

第三十二条 所属各单位不得违反规定超提、超发工资总额。出现超提、超发行为的企业，应当清退并且进行相关账务处理，股份公司相应核减企业下一年度工资总额基数，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十三条 股份公司对所属各单位工资总额管理情况进行监督检查，对于履行主体责任不到位、工资增长与经济效益严重不匹配、内部收入分配管理不规范、收入分配关系明显不合理的企业，将对其工资总额预算从严调控。

第三十四条 股份公司将所属各单位工资总额管理情况纳入审计、纪检监察、巡视等监督检查工作范围，必要时委托专门机构进行检查。对工资总额管理过程中弄虚作假及其他严重违反收入分配政策规定的企业，股份公司将视情况对企业采取相应处罚措施，并且根据有关规定对相关责任人进行处理。

第三十五条 所属各单位应依照法定程序决定工资分配事项，加强对工资分配决议执行情况的监督。职工工资收入分配情况应按照厂务公开等相关规定要求，定期向职工公开，接受职工监督。

第三十六条 根据国资委和股份公司信息披露有关工作要求，定期将企业工资总额和职工平均工资水平等相关信息向社会披露，接受社会公众监督。

第七章 附则

第三十七条 国资委工资总额调控政策及客观环境发生重

大变化，以及出现无法预估重大情况引起相关指标重大波动时，股份公司将对工资总额管理做出相应调整。

第三十八条 本办法由股份公司人力资源部（党委干部部）负责解释和修订，自印发之日起执行。